

Rozdział 26

Multiplikowanie odpowiedzialności karnej związanej z nieterminowym wypłataniem wynagrodzenia za pracę z perspektywy podstawy prawnej zatrudnienia

Multiplication of criminal liability related to failure to pay remuneration on time from the perspective of the legal basis of employment

Sebastian Kowalski

Doktor, sędzia

Uniwersytet Zielonogórski

<https://orcid.org/0000-0003-1993-1211>

Streszczenie

Rozdział poświęcony jest odpowiedzialności karnej związanej z niewypłaceniem w terminie wynagrodzenia za pracę, a także nieopłaceniem danin publicznych ściśle związanych z wynagrodzeniem. Autor analizuje zakres tej ochrony w zależności od tego, jaka jest podstawa zatrudnienia osoby, której zatrudniający nie wypłacił należnego wynagrodzenia.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność karna, wynagrodzenie za pracę, daniny publiczne

Abstract

The article is devoted to the criminal liability related to the non-payment of remuneration for work on time, as well as the non-payment of public tributes closely related to remuneration. The author analyses the scope of this protection depending on the basis of employment of the person whom the employing party has failed to pay the wages due.

Keywords: criminal liability, employment remuneration, public tributes

Wprowadzenie

Pojęcie multiplikowania odpowiedzialności karnej nie jest pojęciem normatywnym, lecz używane jest w piśmiennictwie lub orzecznictwie między innymi na potrzeby opisanego zjawiska polegającego na typizowaniu czynów zabronionych w ustawach karnych w taki sposób, że możliwe jest ponoszenie tego rodzaju odpowiedzialności dwukrotnie lub więcej przez tę samą osobę za ten sam czyn w znaczeniu ontologicznym¹. Zachodzi ono w odniesieniu do odpowiedzialności karnej związanej z niewypłaceniem w terminie wynagrodzenia za pracę, a także nieopłaceniem danin publicznych ściśle związanych z wynagrodzeniem: podatku, składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne lub Fundusz Pracy. Temu zjawisku będą poświęcone dalsze rozważania, dotyczące aktualnie obowiązujących przepisów karnych, typizujących czyny zabronione stanowiące przestępstwa, przestępstwa skarbowe, wykroczenia skarbowe lub wykroczenia. Ich analiza zostanie przeprowadzona w perspektywie podstawy prawnej zatrudnienia osoby, której wynagrodzenie za pracę i związane z nim daniny podlegają ochronie karnoprawnej, a ściślej – relacji zakresu ochrony związanej z wynagrodzeniem za pracę osoby świadczącej pracę w ramach stosunku pracy do zakresu ochrony związanej z wynagrodzeniem osoby świadczącej pracę osobiście i stale na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zarobkowanie na podstawie umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, czy innej umowy cywilnoprawnej z pewnością może mieć dla tak zatrudnianego znaczenie odpowiadające zarobkowaniu w ramach stosunku pracy. W szczególności może mieć na celu zapewnienie utrzymania zatrudnionemu lub jego najbliższemu, a przy tym stanowić jedyne źródło jego stałego dochodu.

Kryminalizacja nieterminowego wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę

Niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi stanowi wykroczenie stypizowane w art. 282 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy², zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł³. Wykroczenie to może być popełnione jedynie przez zaniechanie, przez osobę

1 Chodzi tu zatem o odpowiedzialność karłą w szerokim tego słowa znaczeniu. Szerzej zob. np. A. Błażnio-Parzych, *Zbieg odpowiedzialności karnej i administracyjno-karnej jako reżimów odpowiedzialności represyjnej*, Warszawa 2016, s. 99–107.

2 Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 – dalej k.p.

3 Odpowiedzialności wykroczeniowej na podstawie tego przepisu podlega także bezpodstawne obniżanie wysokości tego wynagrodzenia albo dokonywanie bezpodstawnych potrąceń.

zobowiązana do wypłaty wynagrodzenia⁴. Może być popełnione umyślnie lub nieumyślnie, z chwilą, w której mija termin do wypłaty pracownikowi tego wynagrodzenia⁵. Jeżeli jednak niewypłacanie wynagrodzenia za pracę jest złośliwe lub uporczywe, stanowi przestępstwo stypizowane w art. 218 § 1a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny⁶, zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Zachowanie sprawcy czynu zabronionego niewypłacającego wynagrodzenia za pracę złośliwie podlega zakwalifikowaniu jedynie na podstawie art. 218 § 1a k.k., gdyż we wskazanym tu przypadku zachodzi niewłaściwy zbieg przepisów art. 282 § 1 pkt 1 k.p. i art. 218 § 1a k.k.⁷ Nieco trudniej taką zależność „wychwycić” w odniesieniu do drugiego rodzaju przestępstwa przeciwko prawom pracownika determinowanego uporczywością. Uporczywość to bowiem znamię przestępstwa zbiorowego, popełnianego – najogólniej rzecz ujmując – w dłuższym czasie, w którym dochodzi do kilku lub więcej bezprawnych zachowań przeciwko temu samemu pokrzywdzonemu, nacechowanych pewną zwartością, umożliwiającą przyjęcie, że stanowią jeden czyn zabroniony w rozumieniu art. 1 § 1 k.k. Z perspektywy niewypłacania comiesięcznego wynagrodzenia za pracę przestępstwo to może być popełnione zwłaszcza wówczas, gdy sprawca przez trzy kolejne miesiące nie wypłacił pracownikowi trzech kolejnych wynagrodzeń za pracę albo nie wypłacił w terminie wynagrodzenia za pracę za jeden miesiąc, a następnie – pomimo kilku wezwań pracownika lub innych osób, w tym np. inspektora pracy, do wykonania ciążącego na nim obowiązku – obowiązku tego nie wykonał. Sprawca zachowujący się uporczywie popełnia przestępstwo w pewnym okresie: od pierwszej do ostatniej daty zachowania nacechowanego negatywnie – uporem. Moim zdaniem należy przyjąć, że i w tego typu sytuacjach sprawca również popełnia jedynie przestępstwo, nie popełnia wykroczenia (wykroczeń). Zbieg przepisów typizujących przestępstwo i wykroczenie jest w tym przypadku zbiegiem pozornym.

Innego rodzaju zależności pomiędzy ustawami karnymi, związane z niewykonaniem obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę, zachodzą wówczas, gdy obowiązek ten został stwierdzony orzeczeniem sądu, ugodą lub nakazem płatniczym. Niewykonanie podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed sądem pracy stanowi wykroczenie z art. 282 § 2 k.p., zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Ponadto niewypłacenie należnego wynagrodzenia za pracę może spowodować wystawienie nakazu płatniczego przez inspektora pracy⁸, którego niewykonanie stanowi wykroczenie z art. 283 § 2 pkt 7 k.p., zagrożone

Poza tym dyspozycją przepisu karnego objęte są także inne świadczenia przysługujące pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika.

4 Pracodawca może być sprawcą tego wykroczenia tylko wówczas, gdy jest osobą fizyczną i to on zawinił niewypłaceniu wynagrodzenia w terminie.

5 Zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., sygn. I KZP 4/10, Legalis.

6 Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. Nr 2345 – dalej k.k.

7 Szerzej: W. Radecki, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9, s. 236 i nast.

8 Artykuł 11 pkt 7 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 ze zm.).

karą grzywny od 1000 do 30 000 zł. Jeżeli obowiązek wypłacenia wynagrodzenia za pracę i wykonania orzeczenia sądu lub nakazu płatniczego obligującego do wypłaty tego wynagrodzenia obciąża tę samą osobę, dochodzi do zbiegu wykroczeń, z których najpierw popełnione jest wykroczenie z art. 282 § 1 k.p. (z upływem terminu do wypłaty wynagrodzenia), a następnie z art. 282 § 2 k.p. lub z art. 283 § 2 pkt 7 k.p. (z upływem terminu do wykonania orzeczenia sądu zasądającego wypłatę wynagrodzenia lub wykonania nakazu inspektora pracy). Do ukarania sprawcy wykroczenia może wówczas dojść w jednym lub dwu odrębnie prowadzonych postępowaniach, przy czym jeżeli dochodzi do orzeczenia kary w jednym postępowaniu, wymierza się tylko jedną karę łącznie za oba wykroczenia (art. 9 § 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń⁹). Wszystkie te wykroczenia mogą być popełnione zarówno umyślnie, jak i nieumyślnie. Jeżeli jednak sprawca umyślnie nie wykonał obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę wbrew orzeczeniu sądu, to jego zachowanie stanowi przestępstwo z art. 218 § 3 k.k., zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3. W odniesieniu do takiego zachowania zbieg tego przepisu z art. 282 § 2 k.p. jest niewłaściwy i sprawca podlega ukaraniu jedynie za przestępstwo z art. 218 § 3 k.k.

Podsumowując ten fragment rozważań odnoszących się do zakresu kryminalizacji niewypłacenia pracownikowi w terminie wynagrodzenia za pracę, podkreślić należy, że świadczenie to podlega wielopłaszczyznowej, a niekiedy – można by rzec – dwupoziomowej ochronie karnoprawnej. Wielopłaszczyznowej dlatego, że odrębnymi wykroczeniami, z których każde zagrożone jest karą grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł, są:

- 1) niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę;
- 2) niewykonanie nakazu płatniczego inspektora pracy, zobowiązującego do zapłaty należnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) niewykonanie ugody zawartej przed sądem pracy, której przedmiot stanowi obowiązek wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę;
- 4) niewykonanie orzeczenia sądu pracy, zasądającego zaległe wynagrodzenie za pracę.

Ochrona karnoprawna jest w tym przypadku dwupoziomowa, ponieważ gdyby osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy naruszała prawa pracownika do terminowego uzyskania wynagrodzenia za pracę złośliwie lub uporczywie – jej zachowanie nie stanowi wykroczenia, lecz przestępstwo zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Natomiast umyślnie niewykonanie orzeczenia sądu pracy, zasądającego wynagrodzenie za pracę przez osobę zobowiązaną do jego wypłacenia, stanowi przestępstwo zagrożone grzywną, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3¹⁰.

9 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2119.

10 Dla porządku wypada dodać, że do zakwalifikowania czynu zabronionego jako przestępstwa konieczne jest nie tylko ustalenie, że czyn zabroniony był zawiniony, lecz także że stopień jego społecznej szkodliwości był wyższy niż znikomy.

Brak penalizacji zachowań polegających na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia osobie zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej

Wszystkie wskazane wyżej rozwiązania z zakresu ponoszenia odpowiedzialności karnej za niewypłacanie wynagrodzenia za pracę dotyczą jedynie zatrudnienia pracowniczego¹¹. Natomiast nie odnoszą się do zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wynika to z wyraźnego odniesienia się przez ustawodawcę w kolejnych regulacjach prawnych do pracownika jako pokrzywdzonego lub pracodawcy jako adresata nakazu płatniczego.

Chociaż świadczenie usług na podstawie umowy cywilnoprawnej może być bardzo podobne do świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę, a comiesięczne zarobkowanie w ramach stosunku prawa cywilnego zapewniać utrzymanie zatrudnionemu i jego najbliższemu, to jednak w polskim prawie karnym nie przewidziano ani odpowiedzialności karnej *sensu stricto* (za przestępstwo), ani odpowiedzialności za wykroczenie polegające na nieterminowym wypłaceniu wynagrodzenia należnego osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie można wywieść takiej ochrony z treści art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹², który typizuje wykroczenie zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług. Strona przedmiotowa tego wykroczenia obejmuje wypłacenie wynagrodzenia w wysokości niższej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązująca w dacie wymagalności roszczenia o wypłatę wynagrodzenia, nie zaś jego niewypłacenie w umówionym terminie. Tymczasem, ponad wszelką wątpliwość, niewypłacenie w terminie wynagrodzenia należnego osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej może w konkretnym przypadku być nie mniej szkodliwe społecznie, bulwersujące i zasługiwać na karę niż takie zachowanie w stosunku do pracownika.

11 Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., sygn. I KZP 5/18, OSNKW 2018, poz. 74.

12 Tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.

Kryminalizacja nieuiszczenia danin publicznych związanych z wynagrodzeniem za pracę

Z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia za pracę związane są ciężące na zatrudniającym obowiązki uiszczenia danin publicznych: podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne lub innych. Wykonanie tych obowiązków podlega karnoprawnej ochronie znacznie bardziej zróżnicowanej, niż to ma miejsce w odniesieniu do ochrony wynagrodzenia za pracę. Dlatego ze względu na ramy opracowania ten rodzaj ochrony zostanie odniesiony do najważniejszych obowiązków zatrudniającego.

Naturalnym obowiązkiem ściśle związanym z wypłaceniem wynagrodzenia za pracę jest obowiązek obliczenia i pobrania od podatnika podatku, a następnie wpłacenia go we właściwym terminie organowi podatkowemu. Ów obowiązek spoczywa na płatniku (zatrudniającym), zarówno w odniesieniu do przychodu pracownika z tytułu wynagrodzenia za pracę, jak i przychodu osoby świadczącej usługi na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło na rzecz osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osoby prawnej i jej jednostki organizacyjnej oraz jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej¹³. Płatnik, który nie pobiera podatku albo pobiera go w kwocie niższej od należnej, może popełnić – w zależności od wielkości kwoty niepobranego podatku:

- 1) przestępstwo skarbowe stypizowane w art. 78 § 1 ustawy z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy¹⁴, zagrożone karą grzywny do 720 stawek dziennych¹⁵ albo karą pozbawienia wolności do lat 2, albo obu tym karom łącznie,
- 2) przestępstwo skarbowe stypizowane w art. 78 § 2 k.k.s., zagrożone karą grzywny do 720 stawek dziennych, albo
- 3) wykroczenie skarbowe z art. 78 § 3 k.k.s., zagrożone karą grzywny¹⁶.

Jeżeli zaś płatnik pobrał podatek, lecz nie wpłacił go w terminie na rzecz właściwego urzędu skarbowego, może popełnić:

- 1) przestępstwo skarbowe stypizowane w art. 77 § 1 k.k.s., zagrożone karą grzywny do 720 stawek dziennych albo karą pozbawienia wolności do lat 3, albo obu tym karom łącznie,

13 Zob. art. 12–13 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.).

14 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 654 ze zm. – dalej k.k.s.

15 Wysokość stawki dziennej określa sąd w wyroku skazującym, w granicach od jednej trzydziestej części minimalnego wynagrodzenia do jej czterystukrotności (art. 23 § 3 k.k.s.). Są to zatem stawki dzienne w dużej wysokości, zasadniczo znacznie wyższej niż przewidziana w Kodeksie karnym.

16 Grzywna przewidziana za wykroczenie skarbowe może być zasadniczo wymierzona w granicach od jednej dziesiątej do dwudziestokrotnej wysokości minimalnego wynagrodzenia (art. 48 § 1 k.k.s.).

- 2) przestępstwo skarbowe stypizowane w art. 77 § 2 k.k.s., zagrożone karą grzywny do 720 stawek dziennych, albo
- 3) wykroczenie skarbowe z art. 77 § 3 k.k.s., zagrożone karą grzywny.

Ustawodawca bardzo szeroko zakreśla ramy odpowiedzialności karnej za przestępstwo skarbowe lub odpowiedzialności za wykroczenie skarbowe. Jak płatnik odpowiada bowiem także ten, kto na podstawie przepisu prawa, decyzji właściwego organu, umowy lub faktycznego wykonywania zajmuje się sprawami gospodarczymi osoby fizycznej, osoby prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej będącej płatnikiem¹⁷.

Inaczej przedstawia się karnoprawna odpowiedzialność płatnika składek albo osoby obowiązanej do działania w imieniu płatnika, która nie dopełniła obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne lub Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami prawa terminie. Niedopełnienie obowiązku uiszczenia składek na ubezpieczenia społeczne stanowi wykroczenie z art. 98 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁸, zagrożone karą grzywny do 5000 zł. Bardzo kontrowersyjne – zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie – jest to, czy niedopełnienie tego obowiązku stanowić może przestępstwo z art. 218 § 1a k.k., jeżeli chodziłoby o składki na ubezpieczenie społeczne pracowników, a sprawca zaniechał wykonywania ciążącego na nim obowiązku uporczywie lub złośliwie¹⁹. Ostatnio w orzecznictwie przeważa pogląd, że istotnie czyn taki w odniesieniu do składek na ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy może stanowić przestępstwo²⁰. Oznaczałoby to, że o ile nieopłacanie w terminie składek na ubezpieczenie społeczne przez płatnika lub osobę działającą w jego imieniu stanowi wykroczenie, o tyle gdyby było złośliwe lub uporczywe, a zarazem dotyczyło składek związanych z zatrudnieniem pracownika, mogłoby stanowić przestępstwo. Warto podkreślić, że chodzi tu o pracownika w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż w tym znaczeniu pojęciem tym posługuje się prawodawca na gruncie Kodeksu karnego.

Natomiast czyny zabronione polegające na niedopełnieniu obowiązku uiszczenia w terminie składek na ubezpieczenie zdrowotne i na Fundusz Pracy stanowią wykroczenia stypizowane odpowiednio w art. 193 pkt 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych²¹ i art. 122 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia

¹⁷ Art. 9 § 3 k.k.s.

¹⁸ Dz.U. Nr 137, poz. 887.

¹⁹ Kwestię karnoprawnych sporów w doktrynie i orzeczniczych problemów związanych z kwalifikacjami prawnymi czynów polegających na nieopłaceniu składek na ubezpieczenia społeczne zawierają dwa polemiczne artykuły: K. Ślebzak, J. Kosonoga, *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie społeczne*, „Ius Novum” 2018, t. 10, nr 3 i S. Kowalski, *Criminal-Law qualification of failure to pay social insurance contributions*, „Ius Novum” 2019, t. 13, nr 3, *passim*.

²⁰ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2022 r., sygn. III KK 289/21.

²¹ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2561 ze zm.

i instytucjach rynku pracy²², zagrożone karą grzywny od 20 do 5000 zł. Odpowiedzialność za te wykroczenia jest niezależna od tytułu, na podstawie którego istnieje obowiązek terminowego opłacania składek. Każde z tych wykroczeń jest popełniane z chwilą, w której mija termin do opłacenia danej składki²³.

Podsumowując tę część rozważań, podkreślić należy, że inaczej niż w odniesieniu do ochrony wynagrodzenia za pracę karnoprawna ochrona danin publicznych związanych z zarobkowaniem w ramach stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego praktycznie nie różni się, choć podatek dochodowy, a także składki na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenie rentowe opłacane z tytułu zatrudnienia pracownika i z tytułu zatrudnienia osoby świadczącej usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej, są potrącane z przysługującego zatrudnionemu wynagrodzenia.

Konkluzje

1. Ustawodawca traktuje jako czyn zabroniony niewypłacenie w terminie wynagrodzenia za pracę. Natomiast nie traktuje jako czynu zabronionego zachowania polegającego na niewypłaceniu w terminie wynagrodzenia należnego osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej – nawet jeżeli niewykonywanie umowy w tym zakresie jest złośliwe lub uporczywe.
2. Karnoprawną ochronę wynagrodzenia za pracę pracownika można określić jako wielopłaszczyznową i dwupoziomową. Natomiast wynagrodzenie należne osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej, uzyskiwane okresowo i mające zapewnić utrzymanie zatrudnionemu lub jego najbliższemu, tego rodzaju ochronie praktycznie nie podlega. Karnoprawna ochrona takiego wynagrodzenia jest ograniczona do stypizowania wykroczenia zaniżania wynagrodzenia za wykonanie zlecenia lub świadczenie usług poniżej ustawowo określonej stawki godzinowej. Tak istotne różnicowanie karnoprawnej ochrony wymienionych wynagrodzeń nie znajduje, moim zdaniem, racjonalnego uzasadnienia.
3. Biorąc pod uwagę to, że nierzadko zarobkowanie na podstawie umowy cywilnoprawnej ma dla zatrudnionego taki sam cel jak zarobkowanie w ramach stosunku pracy, należy postulować wprowadzenie przez ustawodawcę, w odniesieniu do takich właśnie wypadków, karnoprawnej ochrony terminowego wypłacania wynagrodzenia należnego osobie fizycznej świadczącej pracę osobiście na podstawie umowy cywilnoprawnej.

22 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735 ze zm.

23 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., sygn. I KZP 4/10, Legalis.

4. Ustawodawca bardzo dobrze chroni interesy Skarbu Państwa i jednostek sektora finansów publicznych, czerpiących przychody z różnego rodzaju danin publicznych związanych z zarobkowaniem – nadmiernie wręcz kryminalizując zachowania sprowadzające się do zaniechania dokonania wpłat tytułem podatku dochodowego lub składek. Czyni to bez względu na podstawę zatrudnienia i bez względu na to, czy podatek lub składka stanowi część wynagrodzenia rzeczywiście wypłaconego zatrudnionemu, czy też nie.

Bibliografia

- Błachnio-Parzych A., *Zbieg odpowiedzialności karnej i administracyjno-karnej jako reżimów odpowiedzialności represyjnej*, Warszawa 2016.
- Kowalski S., *Criminal-Law qualification of failure to pay social insurance contributions*, „Ius Novum” 2019, t. 13, nr 3.
- Radecki W., *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 9.
- Ślebza K., Kosonoga J., *Odpowiedzialność płatnika składek za obliczanie, potrącanie i przekazywanie składek na ubezpieczenie społeczne*, „Ius Novum” 2018, t. 10, nr 3.

Akty prawne i orzecznictwo

- Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 r., sygn. I KZP 4/10, Legalis.
- Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2018 r., sygn. I KZP 5/18, OSNKW 2018, poz. 74.
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2119).
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887).
- Ustawa z dnia 10 września 1999 r. – Kodeks karny skarbowy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 654 ze zm.).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735 ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2561 ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614 ze zm.).
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2022 r., sygn. III KK 289/21.

